

Sécurité de l'emploi et implication calculée du personnel soignant en contexte camerounais : une analyse par équations structurelles

Job security and Continuance commitment of healthcare Professionals in the Cameroonian context: an analysis using structural equations modeling

Pr DOUANLA Jean

Professeur en Sciences de gestion
Faculté des Sciences économique et de Gestion
Université de Dschang, Cameroun
Centre de Recherche en Management et en Economie (CREME)
Cameroun

Dr NOHOTIO KENNE Jean Mathurin

Chargé de cours
Faculté des Sciences économique et de Gestion
Université de Dschang, Cameroun
Centre de Recherche en Management et en Economie (CREME)
Cameroun

NGUEDIA METANGMO Jeannette Félicité

Doctorante
Faculté des Sciences économique et de Gestion
Université de Dschang, Cameroun
Centre de Recherche en Management et en Economie (CREME)
Cameroun

Date de soumission : 12/11/2025

Date d'acceptation : 18/01/2026

Pour citer cet article :

DOUANLA J. & al. (2026) «Sécurité de l'emploi et implication calculée du personnel soignant en contexte camerounais : une analyse par équations structurelles», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 9 : Numéro 1 » pp : 465 - 490

Résumé

L'objectif de cet article est de mettre en exergue les effets de la sécurité de l'emploi sur l'implication calculée du personnel soignant en contexte camerounais. Pour ce faire, les données collectées par questionnaire auprès de 569 personnels médico sanitaire ont été soumises dans un premier temps à une AFE (analyse factorielle exploratoire), puis ensuite à une AFC (analyse factorielle confirmatoire) à l'aide d'une modélisation par équations structurelles. Il ressort des analyses une structure factorielle de l'implication calculée à deux composantes (l'implication calculée du fait de l'absence d'alternatives et l'implication calculée du fait des sacrifices perçus). Les résultats obtenus révèlent que ces deux dimensions de l'implication calculée ne sont pas déterminées par la sécurité de l'emploi. Eu égard à ces résultats, nous suggérons aux gestionnaires des établissements médico sanitaires en contexte camerounais, notamment à ceux qui sont en quête de l'implication calculée de leur personnel de diversifier les opportunités de carrières de leurs employés, d'enrichir le contenu des emplois avant de les sécuriser.

Mots clés : Sécurité de l'emploi, implication calculée, sacrifices perçus, personnel soignant, opportunités de carrière.

Abstract

The objective of this article is to highlight the effects of job security on the calculative commitment of healthcare staff in the Cameroonian context. To this end, data collected via questionnaire from 569 healthcare workers were first subjected exploratory factor analysis (EFA), then to confirmatory factor analysis (CFA), and finally to structural equation modeling. The analyses revealed a factorial structure of calculative commitment with two components (calculated commitment due to the absence of alternatives and calculated commitment due to perceived sacrifices). The results obtained reveal that these two dimensions of calculative commitment are not determined by job security. In light of these results, we suggest that managers of healthcare facilities in Cameroon, particularly those seeking to increase the calculative commitment of their staff, diversify career opportunities for their employees and enrich job content before focusing on job security.

Keywords: Job security, calculated commitment, perceived sacrifices, healthcare staff, career opportunities.

Introduction

L'amélioration de l'accès à la santé et le bien-être des populations reste une préoccupation de l'organisation mondiale de la santé et du Cameroun dans sa stratégie de coopération 2025-2029 (OMS, 2025). Selon Actu Cameroun en 2024 le système de santé camerounais a connu un déficit de 68 000 personnels. De plus, dans les hôpitaux, le taux de satisfaction des usagers pour les services aux urgences de Yaoundé est de 51,5% et de 54,7% pour l'accueil. Ainsi, La qualité de l'accueil manque de chaleur humaine, les agressions verbales sont fréquentes de la part des soignants avec parfois même des cas de refus de consulter ou de traiter des patients (Habiba, 2011). Dans le rapport de l'institut national de la statistique (INS) publié le 28 septembre 2024 couvrant la période 2018-2022 le taux de décès dans les hôpitaux public au Cameroun est estimé à 51,7%. Par ailleurs, dans ces hôpitaux publics, certains médecins brillent par des comportements contre productifs (Gruys, 2000) comme l'absentéisme, le laxisme, la négligence, l'évitement des tâches, mais aussi par le présentisme avec les retards observés dans la prise en charge des malades ou encore des erreurs de diagnostics. D'autres préfèrent donner les rendez-vous aux malades en clientèle privée, ce qui n'est entre autres que la manifestation du manque d'attachement à leur organisation (Bowlby, 1951).

Ces comportements ont donné lieu à certaines pratiques comme l'abandon des malades ou le refus de porter secours pour indigence dans les hôpitaux du Cameroun, ce qui oblige à l'action et non à l'émotion. Ainsi, la question d'insécurité d'emploi semble être à l'origine de ces comportements planifiés (Fishbein & Ajzen, 1975), à l'idée d'arrondir les fins de mois. D'après les sources du journal Santé Afrique paru le 02 Juin 2023, la recrudescence des grèves illimitées dans les hôpitaux au Cameroun est due au fait que des milliers d'employés des hôpitaux ont des problèmes de rémunération depuis plusieurs années, avec 60 % de ces effectifs travaillant sans contrat ni affiliation à la CNPS¹. On constate aussi une augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre (Vinet, 2004). De plus en plus d'infirmiers et de médecins camerounais immigrent au Canada, ce qui renvoie globalement à un problème d'implication du personnel. Ainsi, devant la commission des finances et du budget de l'assemblée nationale du Cameroun en décembre 2025 le ministre de la santé publique a précisé que le système de santé Camerounais connaît un déficit de 68 000 personnels. Des lors, on se pose la question de savoir ce qui peut justifier ce comportement. Les principaux facteurs sous-jacents sont : L'insuffisance et les attitudes déplorables du personnel hospitalier, le personnel démotivé par la rémunération faible pour

¹ <https://www.DW.com>Grève partielle des agents hospitaliers au Cameroun- 30/05/2023>.

certaines et irrégulière pour d'autres ; les problèmes d'organisation des procédures de travail ; le personnel débordé ; la faible notion de qualité des soins ou encore un personnel peu outillé (NIS, 2013). Une autre cause couramment évoquée par le personnel de santé, et qui est non moins importante que celles qui précèdent est l'insécurité du personnel médico sanitaire au travail. La perception qu'un individu a de la sécurité de l'emploi étant un facteur pouvant conduire à prendre une bonne ou une mauvaise décision devant une situation d'urgence (Dongo, 2016). En d'autres termes, les conditions de travail et de sécurité précaires sont susceptibles d'engendrer les comportements contre productifs, véritables indicateurs du mal être et de l'insatisfaction (Gruys, 2000).

La théorie de l'échange social développée par Blau (1964) et Gouldner (1960) considère les interactions humaines comme des échanges volontaires basés sur la réciprocité. Autrement dit, dans toute relation sociale, les individus évaluent ce qu'ils donnent et ce qu'ils reçoivent, et ajustent leur comportement en fonction de cet équilibre. Ainsi, cette théorie considère la sécurité au travail comme "ressource" offerte par l'organisation : l'organisation fournit à ses salariés un environnement sécurisé, en limitant les risques physiques, psychologiques et sociaux. Cette sécurité est une forme de "récompense" ou de "ressource" immatérielle (confiance, respect, bien-être). Elle répond au besoin fondamental des salariés de se sentir protégés, respectés, et valorisés. Dans la perception de cet échange par les salariés, ceux-ci évaluent ce que l'organisation leur offre en termes de conditions de travail sûres. S'ils perçoivent que l'organisation prend soin d'eux, ils considèrent que l'échange est équitable et favorable. Cela entraîne implication organisationnelle accrue, en retour, les salariés vont se sentir redevables ou motivés à rendre la pareille. Cette réciprocité se traduit par un engagement plus fort, une implication accrue dans leurs tâches et dans la réussite de l'organisation. Ils seront plus susceptibles de s'investir, de faire preuve de loyauté, et de rester dans l'entreprise. Cette théorie de l'échange social peut constituer un cadre de référence important pour expliquer la relation qui existe entre la sécurité de l'emploi et l'implication organisationnelle.

Les recherches antérieures sur les conditions de travail et l'implication organisationnelle ont porté sur : la précarité de l'emploi, la satisfaction professionnelle extrinsèque, la satisfaction intrinsèque et l'implication organisationnelle affective des agents de maintenance dans une entreprise publique (De Witte, 2005), la qualité du travail et la dimension calculée et normative de l'implication (Sora, et al., 2010), l'insécurité de l'emploi, l'anxiété des employés et l'implication organisationnelle (Wang, et al., 2018). Ces différents travaux de recherche ont été

menées dans des contextes différents du Cameroun et portaient sur les employés des secteurs autres de celui de la santé. De plus, ces auteurs ont adopté une approche unidimensionnelle de l'implication calculée. Aussi, comme démarche méthodologique ces différentes recherches n'ont pas eu recours à la méthode des équations structurelles dans l'évaluation des effets de la sécurité de l'emploi sur l'implication organisationnelle.

En contexte camerounais, il n'existe réellement pas de travaux sur la sécurité de l'emploi et l'implication organisationnelle du personnel soignant, encore moins sur la dimension calculée de cette implication. Ce qui peut justifier la pertinence du thème de recherche à savoir : **sécurité de l'emploi et implication calculée du personnel soignant en contexte camerounais : une analyse par équations structurelles**. La question principale que l'on se pose dans le cadre de cette recherche est la suivante : quelles sont les effets de la sécurité de l'emploi sur l'implication calculée du personnel soignant en contexte camerounais ? L'objectif de cet article d'expliquer les effets de la perception de la sécurité au travail sur l'implication calculée du personnel soignant en contexte camerounais.

Pour y parvenir une recherche quantitative a été menée, les données collectées par questionnaire auprès d'un échantillon de 569 personnels de santé on fait l'objet d'une analyse explicative par la méthode des équations structurelles. Cet article sera structuré en trois parties. La première partie fait une présentation du cadre théorique et conceptuel de l'étude à travers la clarification des concepts de sécurité de l'emploi et d'implication calculée. La deuxième partie est consacrée à la présentation de l'approche méthodologique adoptée tandis que les résultats et leurs discussions feront l'objet de la troisième partie.

1. Cadre théorique et conceptuel

La théorie de l'échange social proposée par Blau (1964) et Gouldner (1960) explique que les relations entre employés et l'organisation reposent sur un échange mutuel de ressources et de bénéfices. Cette théorie explique comment la sécurité de l'emploi permet d'améliorer l'implication organisationnelle des employés. A cet effet, la sécurité de l'emploi est perçue comme un bénéfice important fourni à l'employé par l'organisation. Ainsi, en guise de retour d'ascenseur à l'organisation, les employés s'impliquent davantage dans leur travail, évaluent et cherchent à préserver les sacrifices consentis dans cette implication et créent ainsi un cycle d'échanges sociaux positifs. C'est à dire un échange implicite entre leur implication calculée au travail et la sécurité de l'emploi.

1.1. Le concept de sécurité de l'emploi

Etymologiquement, le concept de sécurité renvoie au latin « securitas » qui signifie une exemption de soucis ou tranquillité d'esprit ; une situation dans laquelle quelqu'un ou quelque chose n'est exposé à aucun danger, à aucun risque de détérioration. Selon l'OIT, la sécurité de l'emploi est en substance l'ensemble des mesures et dispositifs qui visent à prévenir les accidents et les maladies liés au travail, à protéger les travailleurs dans leur environnement de travail et à promouvoir leur bien-être physique, mental et social. Bien qu'elle se décline en plusieurs aspects, nous nous intéressons particulièrement à la sécurité de l'emploi dans cet article.

1.1.1. La controverse relative au concept de sécurité de l'emploi

Cette sécurité de l'emploi est décrite comme la confiance de la continuité d'un emploi et des conditions qui y sont associées, peu importe le contexte de cet emploi (Morrison, 2014). Elle se définit aussi comme « la probabilité qu'un individu conserve ou non son emploi » (Wilczyńska, et al., 2016). Certains auteurs (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) disent que la sécurité de l'emploi est un phénomène perceptuel. La documentation distingue la sécurité cognitive et affective de l'emploi. La sécurité cognitive ou objective réfère à la probabilité qu'un individu évalue de garder son emploi, alors que la sécurité affective ou subjective concerne la confiance qu'a un individu de garder son emploi (Lajoie, 2018 ; Wang & Seifert, 2018 ; Fischmann, et al., 2021). Selon Sverke, et al., (2002), la composante subjective de la sécurité de l'emploi serait très importante, parce qu'il est probable que certains employés risquent davantage de souffrir, tandis que d'autres pourraient être moins touchés. Il semble néanmoins qu'il y ait une forte corrélation entre les deux types de sécurité (De Witte, et al., 2012). De plus, certains chercheurs différencient l'aspect quantitatif et qualitatif de la sécurité de l'emploi. Ainsi, la sécurité quantitative concerne la certitude de conserver son emploi, alors que la sécurité qualitative concerne davantage une absence d'inquiétude quant au maintien de la qualité et des différentes caractéristiques de l'emploi comme les collègues, les heures de travail, le salaire ou encore le lieu de travail (De Witte, et al., 2012).

1.1.2. Les déterminants de la sécurité de l'emploi dans l'entreprise

La gravité des répercussions des problèmes de sécurité de l'emploi a motivé de nombreux travaux de recherche visant à déterminer les facteurs qui lui sont liés. Une méta analyse effectué par Keim et al. (2014) sur la conceptualisation des antécédents de sécurité d'emploi les a permis de les classer en facteurs objectifs et subjectifs :

- **Les facteurs objectifs** concernent le changement organisationnel, l'âge, le statut lié à l'emploi, le type de contrat, la question de genre, l'environnement concurrentiel et la performance de l'entreprise. La gestion de ces facteurs entraîne une incertitude plus ou moins grande chez les employés en ce qui concerne leur avenir dans leur emploi (Gallie, et al., 2017).
- **Les facteurs subjectifs** cognitifs ne se rapportent pas à la perte d'emploi réelle, mais à l'inquiétude ou à la perception d'une menace potentielle quelconque. Ils concernent un faible locus de contrôle interne, l'ambiguïté des rôles, les conflits de rôles et une mauvaise communication organisationnelle sont susceptibles d'influencer la sécurité de l'emploi (Keim, et al., 2014).

Concernant l'ambiguïté des rôles, l'incertitude quant aux responsabilités d'un employé peut créer un sentiment d'anxiété et de manque de contrôle, qui à terme affecte la perception de l'absence de sécurité (Keim, et al., 2014). Les employés qui ont un faible locus de contrôle interne perçoivent davantage l'absence de sécurité, puisqu'ils attribuent une grande importance aux facteurs environnementaux externes pour expliquer les différentes situations de leur vie professionnelle (König, et al., 2019). Une bonne communication permettrait également de « réduire l'incertitude en renforçant la clarté et la prédictibilité du contexte de travail, ce qui renforcerait l'impression de contrôle aux employés » (Vander Elst, et al., 2010). La participation des employés dans le processus décisionnel de gestion peut renforcer la perception de sécurité en diminuant l'anxiété et l'incertitude, et en augmentant le sentiment de confiance et de justice procédurale des employés (Gallie, et al., 2017).

1.2. L'implication calculée : un concept polysémique

D'une manière générale, l'implication traduit l'attitude positive du salarié vis-à-vis d'un objet (travail, métier, emploi, carrière, organisation, etc.). A l'état actuel des connaissances, l'implication organisationnelle est le type d'implication sur lequel ont été effectués les développements les plus fréquents et les plus approfondis (Mowday, et al., 1982 ; O'Reilly & Chatman, 1986, Allen & Meyer, 1990 ; Mathieu & Zajac, 1990, Meyer & Allen, 1991 ; Mowday, 1998 ; Durieu & Roussel, 2002). Il convient de rappeler que plusieurs controverses existent à cet effet mais ne retiendrons pas notre attention puisque dans le cadre de cette recherche nous nous limitons au cas spécifique de l'implication calculée.

Cette implication calculée est qualifiée d'instrumentale (Commeiras, 1994) et se réfère à une connaissance qu'a l'individu des coûts associés à son départ de l'organisation. A ce titre, il ne

peut rester dans une entreprise que compte tenu de ses investissements. Dans ce cas, l'implication est d'une part fonction des éléments qui sont valorisés par l'individu et qui seraient perdus s'il quitte l'organisation. D'autre part, l'implication calculée est tributaire des alternatives qui se présentent à l'employé qui envisage quitter une entreprise (Meyer & Herscovitch, 2001).

Cependant, cette double approche de l'implication calculée ne fait pas l'unanimité, il y'a longtemps que Mc Gee et Ford (1987) ont émis des doutes sur l'unicité de cette dimension calculée en suggérant de la subdiviser en deux sous dimensions (sacrifices perçus et absence d'alternatives). Cependant, la méta analyse de Meyer et al., (2002) propose d'abandonner la sous dimension « absence d'alternatives » au profit d'un renforcement de la dimension « sacrifices liés à un éventuel départ ». Ce qui est contesté par Bentein, et al., (2004) ainsi que Valeau et Trommsdorff (2014) pour qui cette dimension « absence d'alternatives » peut jouer un rôle significatif dans les études. D'ailleurs, plusieurs analyses (Meyer, et al., 2002 ; Stinglhamber, et al., 2002 ; Valeau & Trommsdorff, 2014) démontrent elles aussi que ces deux sous dimensions sont certes corrélées mais distinctes et sont associées différemment à divers construits. C'est pourquoi nous les retenons dans cette recherche.

1.2.1. Les déterminants de l'implication calculée

Parmi les déterminants de l'implication calculée on distingue : la rémunération, les stocks options, le statut de l'emploi, le management participatif, l'équité et le soutien social.

1.1.2.1. La rémunération

Mobley et al. (1979) ont montré qu'un travailleur insatisfait de sa rémunération cherche rapidement à quitter l'organisation. Pourtant, Tremblay et al. (2000) obtiennent une relation positive entre les bonnes pratiques de rémunération et l'implication. Les travaux de Chew et Chan (2008) ont aussi montré que la rémunération et la reconnaissance prédisaient positivement l'implication et l'intention de rester dans l'organisation. Dans le même ordre d'idées, Mottaz (1988) va plus loin en démontrant plutôt l'existence d'une corrélation positive entre le salaire et la dimension calculée de l'implication.

1.1.2.2. Les stocks options

Malgré le fait que Cappelli (2000) qualifie les stocks options de « menottes dorées », Klein (1987) trouve que l'actionnariat salarié augmente la fidélité des salariés, et leur implication calculée au cas où il s'accompagne d'un gain monétaire. Hammer et Stern (1980) vont au-delà

du gain pour montrer que l'actionnariat salarié accroît l'implication au cas où il s'accompagne de la participation à la prise de décision. Sans condition aucune, Katz et Kahn (1978) affirment quant à eux que l'actionnariat salarié est un système de récompense susceptible d'accroître l'implication calculée et de réduire les velléités de départ de l'entreprise.

1.1.2.3 . Le statut de l'emploi

Il est démontré que les employés à temps partiel manifestent des niveaux de désengagement plus élevés que les employés à temps plein qui, sont généralement plus impliqués (Martin et Hafer (1995). Cependant, Sinclair et al. (1999) montrent que les employés à temps partiel sont plus engagés de manière calculée que les employés à temps plein parce qu'ils bénéficient des conditions de travail plus avantageuses. Ce que désapprouvent Scholl et Mueller (1994) ainsi que McGinnis et Morrow (1990) qui démontrent l'invariance du niveau d'implication calculée selon que l'emploi soit à temps plein ou partiel.

1.1.2.4. Le management participatif

Il est démontré dans la littérature que la décentralisation de la prise de décision influence positivement l'implication (Baterman & Strasser, 1984). Dans le même ordre d'idées, Morris et Sherman (1981) démontrent que l'implication est dans l'ensemble corrélée positivement au management participatif. Ce qui recoupe le point de vue de Rodwell, et al. (1998) en dépit du fait que les résultats mettent plutôt en évidence une relation négative peu fréquente dans la littérature.

1.1.2.5 . L'équité

Milleken et Martins (1996) affirment que l'absence de l'équité amène les travailleurs issus de l'immigration à quitter l'organisation, c'est-à-dire à ne pas s'impliquer du fait de l'absence d'alternatives mais plutôt à s'intéresser aux opportunités externes. Cette justice distributive via l'équité perçue influence aussi positivement l'implication organisationnelle (Manvilles, 2008).

1.1.2.6. Le soutien social

Une perception élevée de ce soutien social renforce l'implication affective, la loyauté et un sentiment d'obligation fort envers l'organisation (Eisenberger, et al., 1986). Rhoades et Eisenberger (2002) vont plus loin en montrant que le soutien organisationnel perçu (SOP) influence significativement et négativement l'intention de quitter et modère positivement l'implication calculée et le turnover. Cropanzano et al. (2017) démontrent outre l'engagement affectif un lien entre la perception du soutien organisationnel et l'implication du salarié. Ce qui

avait longtemps été affirmé par Allen et Meyer (1990) pour qui le soutien organisationnel serait positivement corrélé à la satisfaction et à l'implication organisationnelle.

1.1.3. Liens entre la sécurité de l'emploi et l'implication calculée

La sécurité de l'emploi est étroitement associée au bien-être des employés d'une organisation, contrairement à l'insécurité de l'emploi qui conduit directement au mal être physique, et mental et à des mauvaises attitudes et comportements au travail, ainsi qu'à de mauvais résultats chez le personnel de l'entreprise (Cheng, et al., 2008 ; De witte, et al., 2016). En effet, la sécurité perçue en termes d'emploi donne un sentiment d'appartenance, car les employés qui se sentent en sécurité sont plus susceptibles de développer un lien fort avec l'entreprise, ce qui peut renforcer leur motivation et leur désir de contribuer au succès de cette dernière. Cela les pousse à s'impliquer davantage dans les projets à long terme, à proposer des idées innovantes et à rechercher des moyens d'améliorer l'efficacité organisationnelle et une meilleure performance individuelle et collective, car les employés peuvent se consacrer pleinement à leurs responsabilités sans être distraits par des préoccupations concernant la perte de leur emploi ou même par la recherche, la consultation et la sollicitation des offres d'emploi plus alléchantes. La sécurité de l'emploi est donc une ressource qui au travers d'un processus motivationnel, est susceptible de renforcer l'implication calculée en rendant le départ trop coûteux (Bakker & Demerouti, 2007). D'autre part, l'implication est aussi fonction des alternatives (possibilité de mobilité et existence d'opportunités) qui se présentent à l'employé qui envisage quitter une entreprise (Meyer & Herscovitch, 2002). Nous déduisons donc de tous ces développements la première hypothèse suivante :

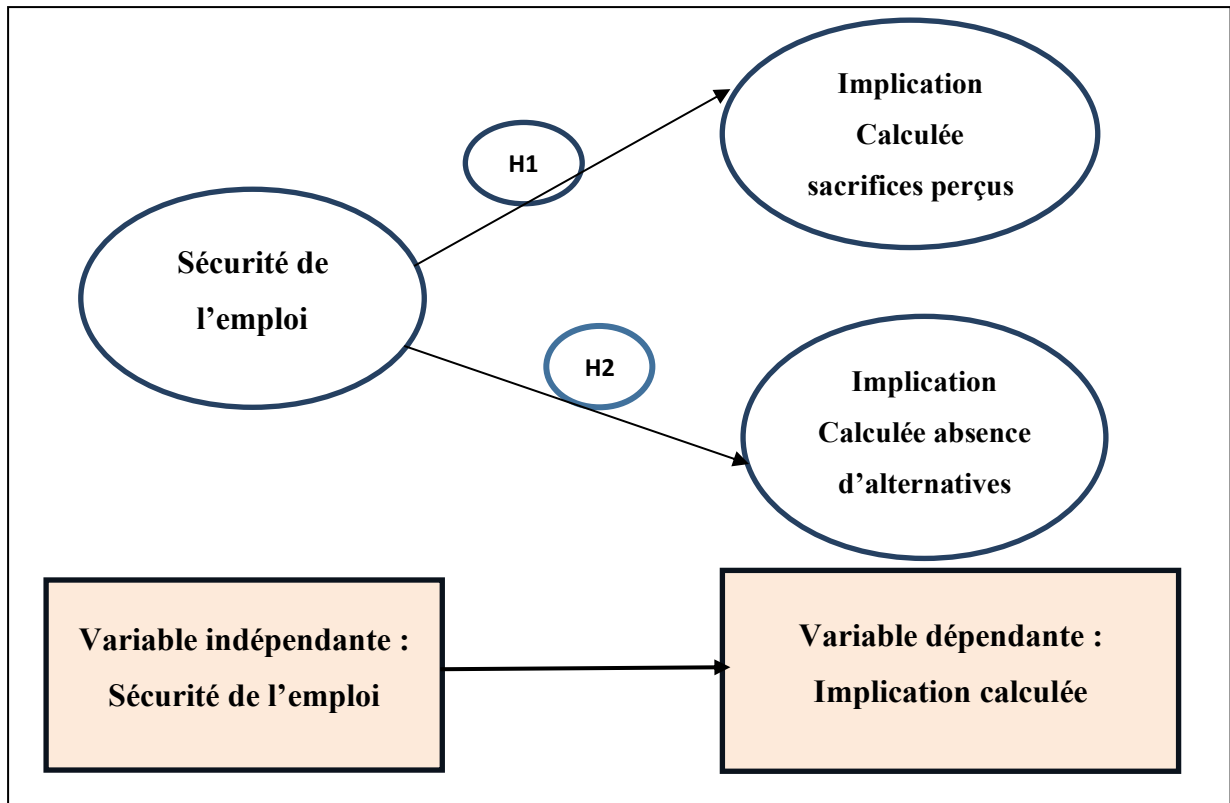
H1 : la sécurité de l'emploi influence négativement l'implication calculée du fait de l'absence d'alternatives chez le personnel médico-sanitaire en contexte Camerounais.

De plus, Hobfoll (2001) dans ses travaux de recherche explique que les employés d'une entreprise cherchent constamment à acquérir, préserver et protéger les ressources qu'ils valorisent, comme la sécurité d'emploi. En effet, lorsque cette ressource est menacée, ces employés adoptent des stratégies de conservation, comme s'impliquer davantage pour maintenir leur emploi. Inversement, lorsque la sécurité d'emploi est assurée par une entreprise, les employés sont plus enclins à investir leurs efforts dans cette organisation où ils travaillent pour ensuite valoriser et préserver les sacrifices perçus. D'où la seconde l'hypothèse suivante :

H2 : la sécurité de l'emploi influence positivement l'implication calculée du fait des sacrifices consentis chez le personnel soignant au Cameroun.

De ce qui précède notre modèle de recherche peut se présenter comme suit :

Figure 1 : Le modèle conceptuel de recherche



Source : Par nos soins

2. Méthodologie de recherche

Afin d'évaluer les effets de la sécurité de l'emploi sur l'implication calculée, ainsi que la pertinence du modèle global de la recherche nous avons adopté une démarche quantitative de nature hypothético-déductive.

2.1. La construction du questionnaire

Le questionnaire de la recherche est construit à partir de la littérature sur la théorie de l'échange social, la sécurité de l'emploi est mesurée à partir de l'échelle adaptée de De Witte (1999). L'implication calculée est mesurée à partir de l'échelle utilisée par de Allen et Meyer (1990), les mesures sont réalisées à l'aide des échelles de Likert à cinq points.

2.2. L'administration du questionnaire

Nous avons préalablement mélangé les items des différentes variables afin d'éviter l'effet halo qui réduit la fiabilité des réponses obtenues. Le mode d'administration du questionnaire est direct. Cela s'explique par le fait que le pré-test nous a permis de comprendre que le personnel

soignant en contexte camerounais souhaite avoir beaucoup de discrétion, notamment pour des déclarations relatives à l'implication dans l'entreprise. Au-delà de cette garantie de confidentialité, le mode d'administration direct est aussi retenu parce que le personnel enquêté est en majorité scolarisé et dispose d'un niveau scolaire qui s'inscrit en prélude à une bonne compréhension des items du questionnaire.

2.3. Méthode d'analyse des données

L'analyse des données a été faite à l'aide des logiciels SPSS et de AMOS version 24. Une étape exploratoire a été conduite afin de ressortir les facteurs principaux de chaque dimension de la recherche, et d'évaluer leur fiabilité. Ensuite une seconde étape de nature confirmatoire permet d'évaluer les hypothèses de la recherche et le modèle causal de la recherche.

3. Les résultats de la recherche

3.1. Les statistiques descriptives de l'échantillon

La population de cette étude est constituée du personnel soignant qui exercent dans les hôpitaux privés et publics en contexte camerounais. Comme méthode de sélection de l'échantillon, nous avons utilisé la méthode des choix raisonné ou non probabiliste (non aléatoire) à travers l'échantillonnage de convenance du fait que notre échantillon a été sélectionné en fonction des opportunités qui se sont présentées à nous. Les auteurs Saporta et Stan (2015) établissent la différence entre les méthodes d'équations structurelles PLS et LISREL en précisant que la taille minimale de l'échantillon doit être de 30 à 100 cas pour la méthode PLS et 200 à 800 cas pour la méthode LISREL. Ainsi la taille de l'échantillon retenue dans le cadre de cette recherche est de 569 salariés du secteur hospitalier.

Tableau 1 : Statistiques descriptives de l'échantillon

Caractéristiques		Effectifs	%
Sexe	Masculin	197	34,6
	Féminin	372	65,4
Niveau d'étude	Primaire	46	8,1
	Secondaire	117	20,6
	Supérieur	406	71,4
Age	Moins de 30 ans	345	60,6
	30-40 ans	143	25,1
	40-50 ans	56	9,8
	50-60 ans	25	4,4
Ancienneté dans le métier	Moins de 2 ans	228	40,1
	2 à 4 ans	116	20,4
	5 à 6 ans	67	11,8
	7 à 8 ans	80	14,1
	8 ans et plus	78	13,7
Situation matrimoniale	Marié	219	38,5
	Divorce	74	13,0
	Célibataire	276	48,5

Source : Les auteurs dans SPSS

Les résultats montrent que 65,4 % des participants sont de sexe féminin. De plus, ils sont majoritairement jeunes car 60,6% ont moins de 35 ans. La plupart 71,4% ont atteint le niveau supérieur dans leurs études. Aussi, 60,5% de ces participants ont au plus 4 années d'ancienneté dans le métier de la santé et la plupart ne sont pas mariés à savoir 48,5%. Une fois que les statistiques descriptives sur les caractéristiques de l'échantillon ont été présentées il nous faut maintenant tester la fiabilité des instruments de mesure.

3.2. Les résultats des tests d'échelles de mesure

Les tests d'échelles de mesure que nous présentons dans cette section ont pour intérêt de déterminer leurs structures factorielles en contexte Camerounais. Pour ce faire, nous commençons par les résultats des analyses factorielles exploratoires avant de poursuivre par ceux des analyses confirmatoires.

3.2.1. La présentation des résultats de l'Analyse Factorielle Exploratoire (AFE)

Nous avons réalisé 2 analyses factorielles exploratoires distinctes. En vue de garantir une bonne validité discriminante, les AFE ont été réalisées en plusieurs itérations. Par souci de concision, nous ne présentons ici que les résultats issus de la dernière itération.

3.2.1.1. La structure factorielle de la sécurité de l'emploi

Toutes les corrélations anti images sont supérieures à 0,50 (0,500) Au terme de trois itérations, nous obtenons la structure factorielle suivante :

Tableau 2 : La structure factorielle de la sécurité de l'emploi

Items restants au terme de l'AFE	Communautés	Contributions factorielles	
		Axe 1	
SE 1	0,681	0,794	
SE 4	0,631	0,764	
Alpha de Cronbach SE 0,715	KMO 0,610 Significativité du test de Bartlett 0,000 Variance totale expliquée 63,108		

Source : les auteurs dans SPSS

Cette structure factorielle est globalement satisfaisante avec un KMO de $0,601 > 0,6$ ce qui confirme une bonne corrélation entre les items et une variance totale expliquée de 63,108 %. La valeur de l'alpha de Cronbach de la sécurité de l'emploi est $0,715 > 0,7$ ce qui implique une fiabilité de l'échelle de mesure de la sécurité de l'emploi qui est expliquée par 1 facteur. Aussi, le test de sphéricité de Bartlett est significatif et les communautés sont respectivement de 0,681 et 0,631 et respectent le seuil de 0,50 qui est recommandé.

3.2.1.2. La structure factorielle de l'implication calculée

Toutes les corrélations anti images sont supérieures à 0,50 (comprise entre 0,516 et 0,565). Aucun item n'est donc évincé d'entrée de jeux. La meilleure structure factorielle apparaît après 3 itérations et se présente comme suit :

Tableau 3 : La structure factorielle de l'implication calculée

Items restants au terme de l'AFE	Communautés	Contributions factorielles	
		Axe 1	Axe 2
IMCSP3	0,642		
IMCSP1	0,509	0,787	
IMCSP2	0,555	0,557	
IMCAA3	0,570	0,546	0,753
IMCAA1	0,562		0,735

Alpha de Cronbach IMCSP 0,717 Alpha de Cronbach IMCAA 0,736	KMO 0,630 Significativité du test de Bartlett 0,000 Variance totale expliquée 54,99		

Source : Les auteurs dans SPSS

Tous les critères de validité d'une AFE sont respectés. Toutes les valeurs des coefficients Alpha de Cronbach sont au-delà de 0,7 (de 0,717 et 0,736). Nous obtenons un indice de KMO de 0,630 > 0,6. De plus, le test de sphéricité de Bartlett est significatif, ce qui permet de retenir 2 facteurs qui expliquent 54,99 % de la variance totale, ce qui confirme la fiabilité de l'échelle de mesure retenue pour l'implication calculée.

3.2.2 Résultats des Analyses Factorielles Confirmatoires (AFC)

Les analyses confirmatoires consistent dans cette recherche à confronter les différentes structures factorielles de nos variables d'étude à celles qui existent dans la littérature et aux différents modèles unidimensionnels afin de ne retenir que celles qui s'ajustent mieux aux données empiriques collectées chez le personnel de santé en contexte camerounais. En guise de concision, nous nous limitons à présenter uniquement les AFC des modèles issus de l'AFE. Rappelons que nous le faisons dans un premier temps pour la sécurité de l'emploi, et dans un second temps pour chacune des dimensions de l'implication calculée.

3.2.2.1. AFC de L'implication de la sécurité de l'emploi

Nous constatons comme dans ce cas que l'hypothèse de normalité des items est respectée car les valeurs du Skewness sont comprises entre 0,497 et 0,060 tandis que celles du kurtosis sont comprises entre -0,695 et -1,629. Deux modèles sont également confrontés relativement à la sécurité de l'emploi : le modèle théorique à 4 items et celui à 2 items issus de l'AFE. Les résultats et les indices d'ajustement y afférents sont ci-dessous présentés :

Tableau 4 : Comparaison des structures factorielles relatives à la sécurité de l'emploi

	Indices absolus		Indices incrémentaux		Indices de parcimonie	
	AGFI	RMSEA	TLI	CFI	X ² /ddl	AIC
Seuil	> 0. 90	< 0. 08	> 0. 90	> 0. 90	Le plus faible possible compris entre 1 et 5	Le plus faible possible
Modèle théorique	0,976	0,001	0,901	0,968	2,711	21,423
✓ Modèle issu de l'AFE	0,921	0,015	0,942	0,994	2,502	8,152

Source : Synthèse des auteurs

Le modèle à deux items issus de l'AFE présente des bons indices d'ajustement car l'AGFI = 0,921 > 0. 90, la RMSEA est de 0,015 < 0. 08, le TLI est de 0,942 > 0. 90, le CFI a une valeur de 0,994 > 0. 90, le Khi-deux normé (X²/ddl) est de 2,502 et le AIC est de 8,152. C'est du moins la raison pour laquelle nous maintenons le modèle à deux items issus de l'AFE. Aussi, son coefficient Rhô de Joreskog est de 0,726 > 0, 7. Comme nous avons à faire à une structure unidimensionnelle, il est vain de vérifier la validité discriminante. Toutefois, sa validité convergente est de 0,51 > 0,5.

3.2.2.2. AFC de L'implication de l'implication calculée

Les différents items de l'implication qui ont été retenus au terme de l'AFE suivent une distribution normale car les valeurs du Skewness sont comprises entre -0,330 et 0,466 tandis que celles du kurtosis sont comprises entre -2,733 et -0,967.

Tableau 5 : Comparaison des structures factorielles relatives à l'implication calculée

	Indices absolus		Indices incrémentaux		Indices de parcimonie	
	AGFI	RMSEA	TLI	CFI	X ² /ddl	AIC
Seuil	> 0. 90	< 0. 08	> 0. 90	> 0. 90	Le plus faible possible compris entre 1 et 5	Le plus faible possible
Modèle unidimensionnel	0,877	0,071	0,411	0,480	3,868	594,186
Modèle théorique	0,876	0,072	0,400	0,483	3,920	595,396
✓ Modèle issu de l'ACP	0,981	0,006	0,942	0,970	1,397	49,372

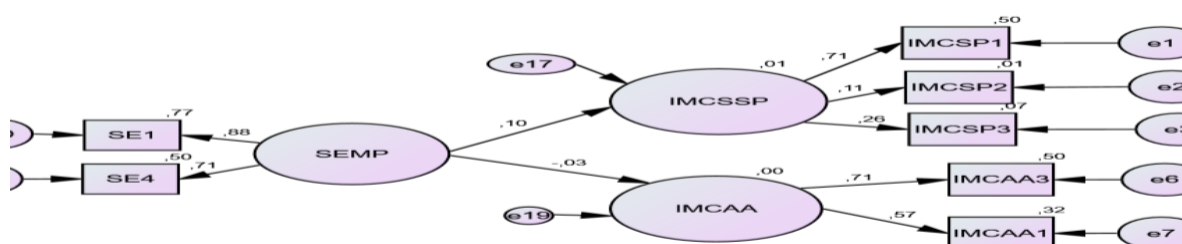
Source : Synthèse des auteurs

Le modèle bidimensionnel (implication affective ; implication calculée due à l'absence des alternatives, et l'implication calculée due aux sacrifices perçus) issu de l'AFE respecte les seuils indiqués pour chaque indice d'ajustement. L'AGFI = 0,981 > 0. 90, la RMSEA est de 0,006 < 0. 08, le TLI est de 0,942 > 0. 90, le CFI a une valeur de 0,970 > 0. 90, le Khi-deux normé (X^2/ddl) est de 1, 397 et le AIC est de 49,372. C'est du moins la raison pour laquelle nous maintenons le modèle bidimensionnel de l'implication calculée issus de l'AFE. Aussi, son coefficient Rhô de Joreskog est de 0,723 > 0,7 pour l'implication calculée dans la sous dimension sacrifices perçus et 0,701 > 0,7 pour l'implication calculée dans la sous dimension absence d'alternative. Ce qui est acceptable au regard du nombre d'items relativement faible pour chacune des sous dimensions retenues pour l'implication calculée. Cependant, les validités convergentes sont bonnes et toutes les contributions factorielles sont certes significatives à 5% et 10%. Ces coefficients de validité se présentent ainsi : $pvc = 0,537 > 0,5$ pour la dimension calculée due aux absences d'alternative et de $0,640 > 0,5$ pour la dimension calculée due aux sacrifices perçus. Aussi, Le carré du coefficient de corrélation entre les deux dimensions de l'implication calculée est respectivement de 0,0529 et est inférieur aux Rho de validité convergente ($0,537 > 0,0529$ et $0,640 > 0,0529$). Ce qui traduit une validité discriminante pour chacune des sous dimensions retenues pour l'implication calculée.

3.3. Le modèle structurel et l'évaluation des hypothèses de la recherche

Le modèle structurel permet de vérifier les hypothèses de recherche. La figure 2 présente ce modèle ainsi que les valeurs relatives aux coefficients standardisés estimés par la méthode du maximum de vraisemblance.

Figure 2 : Modèle structurel du lien entre la sécurité de l'emploi et l'implication calculée



Source : Les auteurs dans Amos 24

Ainsi le tableau ci-dessous donne les différents indices d'ajustement obtenus pour le modèle structurel de la relation entre la sécurité de l'emploi et l'implication calculée.

Tableau 6 : Comparaison des indices d'ajustement du modèle structurel du lien entre la sécurité de l'emploi et l'implication calculée

	Indices absolus		Indices incrémentaux		Indices de parcimonie	
	AGFI	RMSEA	TLI	CFI	X ² /ddl	AIC
Seuil	> 0. 90	< 0. 08	> 0. 90	> 0. 90	Le plus faible possible compris entre 1 et 5	Le plus faible possible
Valeurs observées	0,919	0,026	0,983	1,000	2,588	27,172

Source : Synthèse des auteurs

La vérification de la qualité d'ajustement du modèle structurel est assurée par l'examen des indices absolus, incrémentaux et de parcimonie. Le modèle testé présente globalement de bons indices d'ajustement, notamment : AGFI= 0,919 > 0, 90 ; CFI= 1,000 > 0. 90 ; TLI= 0,983 > 0. 90 ; RMSEA= 0,0271 < 0.08; X²/DDL= 2,588; AIC= 27,172. Les coefficients de détermination sont respectivement de 0,10 et 0,21 pour l'implication calculée du fait des sacrifices perçus et pour l'implication calculée du fait de l'absence d'alternatives.

Tableau 7 : Résultats des liens de causalité et validation des hypothèses de recherche

Hypothèses	Estimate	S.E.	C.R.	P	Statut
H1 : IMCSSP <--- SEMP	0,14	1,427	0,603	0,047	Infirmée
H2 : IMCAA <--- SEMP	-0,06	1,161	-0,228	0,820	Infirmée

Source : Les auteurs dans Amos 24

Pour ce qui est des coefficients structurels standardisés, ils sont respectivement pour ces deux dimensions de l'implication calculée de 0, 14 et -0,066 et sont tous non significatifs (car P > 0,000 pour l'implication calculée du fait des sacrifices perçus et l'implication calculée liée à l'absence d'alternatives). A cet effet, les deux hypothèses de recherche sont infirmées et nous pouvons conclure que l'implication calculée du fait des sacrifices perçus (IMCSSP) et de l'absence d'alternatives (IMCAA) ne sont pas influencés par la sécurité de l'emploi.

4. La discussion des résultats, les recommandations managériales, la conclusion, les limites et les perspectives de recherche futures

4.1. Discussion des résultats

Les résultats obtenus montrent que l'implication calculée du fait des sacrifices perçus et de l'absence d'alternatives n'est pas influencée par la sécurité de l'emploi. Nous sommes donc en présence d'un résultat qui s'inscrit à contrecourant de ceux obtenus par divers auteurs (Kim &

Lee, 2019 ; Cheng, et al., 2008 ; De Witte, et al., 2016 ; d'Al-Aameri & Khoja, 2019). Ainsi, Kim et Lee (2019) ont montré que la sécurité de l'emploi a un impact significatif et positif sur l'implication organisationnelle des infirmières en Corée du Sud. Aussi, A Melyan M., et al. (2020) ont trouvé que la qualité de vie au travail a une influence positive et significative sur la dimension calculée de l'implication organisationnelle liée aux sacrifices consentis. De plus, ce résultat contredit celui d'Al-Aameri et Khoja (2019) qui ont examiné l'impact de la sécurité de l'emploi sur l'implication organisationnelle des infirmières en Arabie Saoudite et leurs résultats ont montré que la sécurité de l'emploi avait un impact significatif et positif sur cette l'implication. Enfin un résultat différent a également été obtenu en Egypte, et toujours dans le contexte hospitalier à travers les travaux de Khamis et al. (2020), puis dans les hôpitaux publics d'Oman dans les travaux d'Al-Mahrouqi et al. (2021).

D'ailleurs, nombreux sont ces infirmiers et de médecins camerounais qui immigreront au Canada et dans divers autres pays étrangers. Le secteur de la santé étant le plus concerné par ce phénomène d'immigration, d'autres personnels de santé multiplient des prestations en clientèle privée ou dans diverses autres structures sanitaires. On note également une recrudescence des actions de grèves qui traduisent le mal être lié à la relation d'emploi. L'une des causes évoquées est l'irrégularité de la rémunération se limitant parfois au versement ponctuel de diverses primes. Un tel état de chose pousse le personnel de santé à diversifier leurs sources de revenus à travers divers autres emplois parallèles. Ce qui finit par accroître leur polyvalence et à accroître leurs opportunités professionnelles ; pour enfin négliger les sacrifices consentis dans les centres de santé. Avec autant de possibilités qui s'offrent au personnel médico sanitaire, l'implication du fait de l'absence d'alternatives est inopportune et ne saurait être influencée par la sécurité de l'emploi.

4.2. Implications managériales de la recherche

L'implication calculée, dans son double aspect (du fait de l'absence d'alternatives et des sacrifices perçus) n'est pas influencée par la sécurité de l'emploi en contexte Camerounais. Il s'agit certes d'un résultat surprenant, mais qui peut tout de même se comprendre. Ceci est certainement dû au fait qu'une grande majorité du personnel médico sanitaire évolue parallèlement en clientèle privée. A cela s'ajoute le fait que ce corps de métier est privilégié dans les émigrations à l'instar de celles du Canada et du Luxembourg. Ainsi nous pouvons formuler quelques recommandations à mettre en œuvre au niveau des politiques publiques d'emploi et de la santé, au niveau du ministère de la santé publique et de l'ordre national des

médecins du Cameroun et au niveau de la direction des hôpitaux. Il est donc souhaitable sur le plan managérial.

Au niveau des politiques publiques d'emploi et de la santé, de se concentrer sur la reconnaissance et la valorisation (rémunération adaptée, évolution des carrières), l'amélioration des conditions de travail, le développement professionnel et le soutien managérial (écoute, reconnaissance) et la participation (impliquer le personnel dans la prise de décision et l'amélioration des services).

Au niveau de la direction des hôpitaux il faut enrichir les opportunités de carrière en interne, mettre en œuvre les pratiques de fidélisation comme une rémunération incitative, une bonne police d'assurance tout risque et de booster divers autres aspects de la sécurité au travail. De plus, Les dirigeants des structures hospitalières pourraient mettre en place des stratégies permettant de développer l'attachement du personnel aux valeurs de l'organisation à travers le calcul coûts/avantages (économiques, psychologiques ou sociaux).

Au niveau de l'ordre national des médecins du Cameroun il faut une collaboration avec le gouvernement pour améliorer les conditions de travail (salaires, équipements), renforcer l'attractivité des zones rurales, et faciliter l'accès à la formation continue et aux spécialisations tout en simplifiant certaines procédures pour les jeunes diplômés et en promouvant l'emploi local pour retenir ces professionnels qualifiés.

4.3. Conclusion

Nous nous sommes proposés dans cet article de déterminer l'effet de la sécurité de l'emploi sur chacune des dimensions de l'implication calculée. A cet effet, la mise en œuvre des analyses factorielles exploratoires, confirmatoires et la modélisation en équations structurelles nous permet de conclure que : la sécurité de l'emploi n'a aucune influence sur l'implication calculée, du fait de l'absence d'alternatives chez le personnel médico-sanitaire en contexte Camerounais (H1). Il en ressort tout de même que la sécurité de l'emploi n'influence pas l'implication calculée du fait des sacrifices consentis chez le personnel soignant au Cameroun (H2) Ce résultat De tels résultats peuvent s'expliquer par une ouverture significative du marché de l'emploi favorisant la mobilité de la main- d'œuvre (Vinet, 2004) ; ainsi que diverses autres opportunités qui amènent le personnel à s'impliquer peu dans leur travail de manière à avoir intérêt à préserver les sacrifices consentis. Il serait donc opportun d'explorer le mix relatif à la sécurité de l'emploi en intégrant divers autres aspects dans les travaux futurs. A cela s'ajoute

la nécessité d'une prise en compte des autres sous dimensions de l'implication (affective et normative).

4.4. Les limites et les pistes de recherche future

Cette recherche présente quelques limites portant sur : le champ sectoriel qui s'est limitée à un seul secteur celui de la santé, la deuxième limite porte sur l'échantillon de l'étude qui est constitué uniquement des employés de quelques régions du Cameroun (l'ouest, du littoral du centre et du sud Cameroun). Il est également important de rappeler que cette recherche s'est limitée à l'implication calculée, elle ne prend pas en compte l'implication affective qui est aussi un élément de l'implication organisationnelle. Ce qui fait l'objet d'une controverse dans la littérature. L'autre limite de cette recherche porte sur la démarche méthodologique adoptée, la sécurité de l'emploi a été mesurée uniquement à travers 2 items, de plus on note une faible fiabilité des échelles de mesure de la sécurité de l'emploi et de l'implication calculée ce qui a permis d'obtenir un mauvais ajustement du modèle structurel. Tout ceci est de nature à limiter les résultats obtenus dans cette recherche. Bien que nous ayons apporté notre modeste contribution en enrichissant le corpus théorique des déterminants de l'implication organisationnelle, nombreux sont les aspects du problème qui restent inexplorés de nos jours. D'où l'intérêt de la présentation de quelques pistes de recherches futures. Comme piste de recherches futures, il serait aussi opportun de faire une étude similaire en comparant soit le cas des hommes à celui des femmes (approche genre), soit le cas des employés à temps plein à celui des employés à temps partiel. Une telle recherche pourrait être plus intéressante si on utilisait les échelles de mesures plus complètes et validées dans la littérature et aussi en décidant d'intégrer les variables de contrôle telles : l'âge, le type de contrat et l'ancienneté. Enfin, dans l'analyse des effets de la sécurité de l'emploi sur l'implication calculée le test des effets modérateurs ou médiateurs de la justice organisationnel ou du soutien organisationnel pourra rendre l'étude plus complète.

BIBLIOGRAPHIE

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, vol 63, 1, pp. 1-18.
- Al-Aameri., & Khodja. (2019), NAOUR, L., S., & Vétérinaire, I. S. D. S. P. La nouvelle organisation des astreintes au sein de la Direction Départementale de la Protection des Populations du Rhône.
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, Volume 22, Numéro 3, Pages 309-328.
- Bateman, T., & Strasser, S. (1984). « A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment », *Academy of Management Journal*, n° 27, p. 95-112.
- Bentein, K., Vandenberg C., & Dulac, T. (2004), « Engagement organisationnel de continuité et indicateurs d'efficacité au travail », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n° 53, Juillet-Aout-Septembre, pp. 69-79.
- Blau, P. M. (1964), *Exchange and power in social life*, New York, Wiley.
- Bowlby, J. (1951). « Maternal Care and Mental Health », *Organisation mondiale de la Santé (OMS), Série de Monographies n°3*.
- Cappelli, Peter. (2000). Examining the Incidental Costs of Reengineering, *California Management Review*, Vol. 42, No. 4, 119–135.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S., (2008), Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review, *Applied Psychology : An International Review*, Volume 57, Numéro 2, Pages 272–303. DOI 10.1111/j.1464–0597.2007.00312. x.
- Chew, Irene K. H. & Chan, Chi Wei, (2008), Human Resource Practices, Organizational Commitment and Intention to Stay, *International Journal of Manpower*, Vol. 29, No. 6.
- Clot, Y. (2010), « Le travail à cœur : Pour en finir avec les risques psychosociaux », Paris, La Découverte, 190 p. EAN : 9782707164834.
- Commeiras, N. (1994). L'intéressement, facteur d'implication organisationnelle : une étude empirique, Thèse de Doctorat NR ès Sciences de Gestion, I.A.E de Montpellier, Université de Montpellier 2.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). « Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies ». *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516.
- Dawley, D., Houghton, J.D., & Bucklew, N.S. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit, *Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–257. DOI doi:10.1080/00224540903365463.
- De Witte, Hans (2005). « Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences », *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 31, no 4, p. 1-6.
- De Witte, Hans, Nele De Cuyper, Tinne Vander Elst, Els Vanbelle et Wendy Niesen. (2012). « Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium », *Romanian Journal of Applied Psychology*, vol. 14, no 1, p. 11-17.

- De Witte, Hans, Jaco Pienaar & Nele De Cuyper (2016). « Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? », *Australian Psychologist*, vol. 51, no 1, p. 18-31.
- De Witte, Hans. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. DOI doi:10.1080/135943299398242.
- Dongo.(2016), Accident history, risk perception and traffic safe behaviour, *Ergonomics* 60(9):1-24,DOI: [10.1080/00140139.2016.1259508](https://doi.org/10.1080/00140139.2016.1259508).
- Durrieu, F. et Roussel, P. (2002). « L'implication organisationnelle dans les réseaux de franchisés : un concept pertinent pour des entreprises en réseau ? », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 44, avril-mai-juin, p. 219.
- Eisenberger, Robert; Huntington, Robin; Hutchison, Steven; & Sowa, Donna. (1986), Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500–507. DOI doi:10.1037/0021-9010.71.3.500.
- Flint, D. H., Scott, A. R., & Shivers, P. (2013), Delving into the motivational bases of continuance commitment: Locus of control and empowerment as predictors of perceived sacrifice and few alternatives, *Journal of Social Psychology*, 153(5),593-611.
- Fishbein Martin et Ajzen Icek. (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C., Vander Elst, T., De Cuyper, N., & Iliescu, D. (2021). Validation of a Short and Generic Qualitative Job Insecurity Scale (QUAL-JIS).
- Gallie, D., Feistead, A., Green, F.& Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity, work employment and society, vol.31, no 1, p.36-53.
- Gouldner, A. W. (1960). "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, Vol. 25, No. 2, 161–178.
- Greenhalgh et Roseblatt (1984). « Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity ».
- Gruys Michelle Lynn. (2000). La Dimensionnalité du Comportement Contre-Productif au Travail, Thèse de Doctorat, Université du Minnesota.
- Habiba, G. (2011). “Etude exploratoire du recours aux soins et de la perception de la qualité des services aux urgences des hôpitaux de Yaoundé”. Mémoire de Santé Publique, Faculté de Médecine et des Sciences Biomédicales, Yaoundé.
- Hammer, Tove H. & Stern, Robert N. (1980). Employee Ownership: Implications for the Organizational Distribution of Influence, *Academy of Management Journal (AMJ)*, Vol. 23, No. 1, 78–101.
- Hobfoll, S. E. (2001). "The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources Theory", *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 50, No. 3, pp. 337–421.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress, *American Psychologist*, Vol. 44, No. 3, pp. 513–524.
- Huang, T., Liu, J., & Zhang, R., (2021). Job Security and Organizational Citizenship Behaviors in Chinese Hybrid Employment Context: Organizational Identification Versus

- Psychological Contract Breach Perspective Differences Across Employment Status, *Frontiers in Psychology*, DOI 10.3389/fpsyg.2021.627934.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.), John Wiley & Sons.
- Keim, A.C., Landis, R.S., Pierce, C.A., & Earnest, D.R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta -analytics review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19: 269-290.
- Klein, Katherine J. (1987). Employee Stock Ownership and Employee Attitudinal and Behavioral Outcomes: A Review and Analysis, *Academy of Management Review* (AMR), Vol. 12, No. 3, 476–485.
- Kim S. & Lee Y. (2019). The economic Purposes Related to the Labor Types. *Archives of Business Research*, 7, 212-224.
- Kim, T., Lee, D. & Choe, E. (2019). Additive Effects of Performance- and Commitment-Oriented Human Resource Management Systems on Organizational Outcomes, Sustainability, Vol. 11, No. 6, Article 1679.
- König, J.C., Maïke, E.D., Greulich, B., & Kleinmann, M. (2019). Insecure about how to rate your job insecurity? A two -study investigation into time frames applied to Job Insecurity Measures? *Occupationnel Health Science*, 3 :421-435.
- Kostulski K. (2010). Une analyse de l'activité du juge d'instruction : la distance mise au travail, *Les Cahiers de la Justice*, 3, 129-143.
- Lacroux Alain. (2008), "L'incertitude, un outil de gestion ? Une application au cas des salariés intérimaires", *Humanisme et Entreprise* (n° 287, 2/2008).
- Lajoie Dominique. (2018). La perception de sécurité de l'emploi : le rôle de la qualité des relations professionnelles, mémoire de maîtrise ès sciences en gestion, HEC Montréal.
- Manville, C. (2008). « Perceptions de justice et implication : les salariés contingents et permanents seraient-ils différents les uns des autres ? », *Relations industrielles*, vol. 63, n° 3, 2008, p. 529-554.
- Martin, Thomas N. & Hafer, John C. (1995), The Multiplicative Interaction Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on the Turnover Intentions of Full- and Part-Time Employees, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 46, 310–331.
- Mathieu, J.E., and Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychol. Bull.* 108, 171–194.
- McGee Gail W., & Ford Robert C. (1987). "Two (or more?) Dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 4, pp. 638–641.
- McGinnis, Suzanne K. & Morrow, Paula C. (1990). Job Attitudes Among Full- and Part-Time Employees, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, No. 6, 417–426.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Sage Publications.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 1, 61–89.

- Meyer, J.P., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). « Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences ». *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Melchior A. (2008). Regional Inequality and Convergence in Europe, 1995-200, *CASE Studies and Analyses*, 374/2008.
- Milliken, Frances J. & Martins, Luis L. (1996). Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups, *Academy of Management Review (AMR)*, Vol. 21, No. 2, 402–433.
- Miossec Y. & Rouat S. (2016). Qualité du travail et santé ; in *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*, Sous la direction de Gérard Valléry, Marc-Éric Bobillier-Chaumon, Éric Brangier et Michel Dubois, *Psycho Sup*, Dunod.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Mottaz, Clifford J. (1998). Determinants of Organizational Commitment, *Human Relations*, Vol. 41, No. 6, 465–487.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173-197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>.
- Mowday, Porter & Dubing. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Mowday. (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Volume 8, pages 387–401.
- O'Reilly, C. A., III, & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Piccoli, B., De Witte, H., & Reisel, W. D. (2017). Job insecurity and discretionary behaviors: Social exchange perspective versus group value model. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(1), 69–79.
- Rhoades, Linda & Eisenberger, Robert, (2002), Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698–714.
- Rodwell, J. J., Kienzle, R., & Shadur, M. A. (1998). The relationship among work-related perceptions, employee attitudes, and employee performance: The integral role of communications. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 37(3-4), 277–293.
- Saporta, G., & Stan, Valentina. (2015). Une comparaison expérimentale entre les approches PLS et Lisrel, cedric.cnam.fr :1-6.
- Scholl, Richard W. & Mueller, Bruce C., (1994), Separating Organizational Commitment from Job Involvement and Satisfaction: The Concept of Career Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, No. 3, 259–271.

- Sinclair, Robert R., Martin, Thomas N. & Sears, Kristin L. (1999). Part-time employees' work status as a source of job-related cognitions, affects, and behaviors, *Journal of Organizational Behavior*.
- Sora B., Caballer A., Peiró J M, (2010), "L'insécurité de l'emploi et ses conséquences pour les salariés : l'effet modérateur de la dépendance envers l'emploi", *Revue Internationale du Travail*, Volume 149, p.65-80
- Stinglhamber, F., Bentein, K., & Vandenberghe, C. (2002), "L'engagement envers l'organisation et le supérieur : un examen de leurs antécédents", *Psychologie du Travail et des Organisations*, Vol. 8, No. 2, pp. 137–165.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>.
- Tremblay, Michel, Wils, Thierry, Guerard, Sylvie & Abord de Chatillon, Emmanuel. (2000), Comportements et pratiques de rémunération et gestion des ressources humaines : résultats d'une analyse d'ajustement en milieu organisationnel québécois, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 55, No. 4, 670–702.
- Valéau, Patrick, & Trommsdorff, Robert. (2014). "Les liens entre engagement et comportements de subordination organisationnelle : une analyse comparative des modèles à trois et quatre dimensions par les régressions linéaires et les réseaux de neurones", *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, No. 91 (1), pp. 43–56.
- Vander Elst, Tinne, Elfi Baillien, Nele De Cuyper et Hans De Witte. (2010). « The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 31, no 2, p. 249-264.
- Vinet. (2004). *Travail, organisation et santé*, Presses De L'université Laval.
- Vézina., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A., ...Prud'homme, M. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de sécurité du travail (EQCOTESST). (Rapport no RR-691). Québec, Canada : Institut national de santé publique Québec, Institut de la statistique Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Repéré à http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/20692_76
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck J. (2009), Traits de personnalité du leader et comportement vocal des employés : rôles médiateurs du leadership éthique et de la sécurité psychologique du groupe de travail. *Journal de psychologie appliquée*, 94(5): 1275-1286
- Colle (2006),
- Wang, W., Mather, K., & Seifert, R., (2018), Job insecurity, employee anxiety, and commitment: the moderating role of collective trust in management, *Journal of Trust Research*.
- Wilczyńska, Aleksandra, Dominik Batorski et Joan Torrent Sellens. (2016). « Employment Flexibility and Job Security as Determinants of Job Satisfaction: The Case of Polish Knowledge Workers », *Social Indicators Research*, vol. 126, no 2, p. 633-65.